

TYÖAIKA-AUTONOMIAAN SIIRTYMISEN VAIKUTUKSIA
TYÖHYVINVOINTIIN OSASTO LOIMUSSA

Annika Lamminen

Opinnäytetyö, kevät 2015

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

TIIVISTELMÄ

Lamminen, Annika. Työaika-autonomiaan siirtymisen vaikutuksia työhyvinvointiin osasto Loimussa. Pori, kevät 2015 s.24. 2 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten hoitohenkilökunta kokee työvuorosuunnittelun ja millainen vaikutus sillä on työhyvinvointiin. Tutkimukseen osallistui Länsi-Suomen Diakonialaitoksen osasto Loimun henkilökunta. Aihe on kiinnostava, sillä monet työpaikat käyttävät autonomista työvuorosuunnittelua. Autonomisen työvuorosuunnittelun on todettu muissakin kokeiluissa vaikuttaneen työhyvinvointiin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään työaika-autonomiaa sekä vuorotyön vaikutuksia työhyvinvointiin. Tietoa kerättiin alan kirjallisuudesta, tutkimuksista sekä internetistä.

Menetelmänä käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta. Tutkimusaineisto kerättiin henkilökunnalta kyselylomakkeen avulla. Vastaukset analysointiin sisällön erittely –menetelmällä sekä laadullisen tutkimuksen tavoin. Kyselyyn osallistui osaston henkilökunta, joka vastasi kyselyyn työajalla ja vastaajia oli yhteensä 16.

Tutkimustulosten mukaan työntekijät kokivat uuden autonomisen listan haastavana, mutta kokivat myös sen vaikuttaneen positiivisesti jaksamiseen. Yhdessä tehdyistä säännöistä pitäisi pitää kiinni, jotta listan suunnittelu toimisi helpommin. Tutkimustuloksista nousi esiin selvästi se, että työntekijöistä noin puolet piti autonomista työvuorosuunnittelua hankalana, mutta toisten mielestä omien vuorojen suunnittelu helpotti myös yksityiselämän suunnittelua.

Asiasanat: työaika-autonomia, työvuorosuunnittelu, työhyvinvointi, sisällön erittely, laadullinen tutkimus.

ABSTRACT

Lamminen, Annika. Transfer into autonomy in managing working time and the impact of the well-being at work. 24 p., 2 appendices. Language: Finnish. Pori, Spring 2015.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Nursing, Option in Nursing. Degree: Nurse.

The purpose of this bachelor's thesis was to find out how the medical staff experiences the autonomy of planning their working time. Furthermore, to examine does the greater autonomy in the management of working time has an impact on their well-being at work.

This bachelor's thesis has been made in co-operation with the west-Finland Deaconesses' Institution in Loimu. Participators were the medical staff in the Loimu ward. The subject was interesting, because many workplaces used the autonomy on planning the shift lists. It has been shown in many other studies that it has an effect on wellbeing at work.

The theoretical framework deals with autonomy in the management of working time, as well as shift work and its effects on well-being. As a part of qualitative research, the data was collected by a semi structured questionnaire. Responses were analyzed by content analysis. Respondents in the inquiry were the staff of the Loimu ward. The staff responded to the questionnaire in their working time. Questionnaires were answered by total of 16 employees.

The results showed that employees felt the greater autonomy on managing and planning their working time challenging but the transfer to autonomy in planning their working time contributed positively on their coping. As a result, they should stick to the rules they have made together. The planning of the work lists would be easier then. The study clearly showed that about half of the respondents experienced the greater autonomy positively and the rest challenging. Especially, it made the planning of the private life easier then.

Keywords: working autonomy, scheduling, well-being, content specification, qualitative research.

SISÄLLYS

1.	JOHDANTO.....	5
2.	VUOROTYÖN VAIKUTUKSET HOITOTYÖSSÄ.....	6
	2.1 Vuorotyön vaikutukset terveyteen	6
	2.2 Työaikalaki	8
	2.3 Tulevaisuus hoitotyössä	9
	2.4 Työhyvinvointi hoitotyössä.....	9
3.	TYÖAIKA-AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU	11
	3.1 Työvuorosuunnittelu	11
	3.2 Työaika-autonomiaan siirtyminen käytännössä.....	13
4.	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	14
	4.1 Tutkimuskohde ja aineiston keruu	14
	4.2 Aineiston analysointi	15
5.	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	17
	5.1 Henkilökunnan kokemukset työvuorosuunnittelusta.....	17
	5.2 Työvuorosuunnittelun vaikutus henkilökunnan työhyvinvointiin	18
6.	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	19
	6.1 Opinnäytetyön johtopäätökset	19
	6.2 Luotettavuus ja eettisyys	21
	LÄHTEET	22
	LIITE 1	25
	LIITE 2	26

1. JOHDANTO

Epäsäännölliset työajat ovat hoitotyössä yleisiä. Myös työntekijän terveyteen ja hoitotyössä suoriutumiseen on työajoilla merkitystä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9.) Hoitotyö on vastuullista ja vaativaa. Työn kokonaiskuormittavuus on hyvin yleistä. Hoitotyön laatu riippuu hoitajien ammattitaidosta ja työn vaativuudesta, joten henkilöstön oma terveys ja voimavarat ovat työn tuloksellisuuden kannalta tärkeitä tekijöitä. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 10.)

Opinnäytetyön aihe sopi minulle, sillä se antaa tietoa työhyvinvoinnista sekä mahdollisuuksista, joita työyhteisöissä voidaan ottaa käyttöön. Yksi vaihtoehto siihen on työaika-autonomia. Sairaanhoidajan työ on nykyään laajaa osaamista, johon liittyy hoitotyön ammattitaitoinen osaaminen sekä tietotekniikan myötä uusien järjestelmien kehittyminen. Myös itsensä kehittäminen ja työyhteisön kanssa toimiminen, potilaiden kanssa yhteistyö on jokapäiväistä. Sairaanhoidaja työskentelee työssä, jossa oppiminen on jatkuvaa. Uusia oppimistilanteita tulee niin hoitotyössä kuin tietotekniikassakin.

Länsi-Suomen Diakonialaitoksen Sotainvalidien Sairaskoti ja Kuntoutuskeskus Loimun osastolla käynnistettiin työaika-autonomiakokeilu talvella 2013 yhteistyössä yksikön esimiehen ja työntekijöiden kesken. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää osaston työntekijöiden työaika-autonomian vaikutuksia työhyvinvointiin. Tuotettua tietoa voidaan käyttää hyväksi jatkossa työvuoro-suunnitteluun osastolla, sekä muille aiheesta kiinnostuneille.

2. VUOROTYÖN VAIKUTUKSET HOITOTYÖSSÄ

2.1 Vuorotyön vaikutukset terveyteen

Vuorotyö on työtä, jota toteutetaan hoitotyössä monilla erilaisissa työpaikoissa. Vuorot ovat useasti aamu-, ilta- ja yövuoroja. Noin 10 prosentille kolmivuorotyössä työskenteleville ihmisille kehittyy vuorotyön aiheuttama unihäiriö. Tästä ovat merkkejä unettomuusoireet ja/tai voimakas valveaikainen uneliaisuus. Oireet esiintyvät usein normaaliin nukkumisaikaan ajoittuvien työvuorojen (aikainen aamuvuoro, yövuoro) yhteydessä ja korjaantuvat niiden jälkeen. (Hakola ym.2007, 23.)

Vuorotyön vaikutuksista terveyteen on hyvin paljon tutkimustietoa. Vuoro- ja yötyöllä on osoitettu olevan yhteyksiä lukuisiin oireisiin ja sairauksiin: aiemmin mainittu uneen vaikuttavat tekijät, väsymys, ruoansulatusoireet, aineenvaihdintahäiriöt, sydän- ja verenkiertoelinten taudit, rintasyöpä, mielenterveysoireet, stressiin liittyvät sairaudet, tapaturmariskit, onnettomuudet, kuolleisuus, sairauspoissaolot, lisääntymisterveys. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 19; Työterveyslaitos 2010.)

Ronkainen (2013) selvitti hoitajille tekemässään tutkimuksessa, voiko säännöllisillä terveystottumuksilla vaikuttaa hoitotyöntekijän työvuoroista palautumisen kokemiseen. Hoitajat tekivät kolmivuorotyötä. Ronkaisen (2013) mukaan valtaosa hoitajista koki vuorotyön häiritsevän nukkumista, vapaa-ajan laatua sekä sosiaalista osallistumista perheen tai ystävien parissa. Tutkittavien terveydentila oli myös alentunut ja työkyky koettiin riittämättömänä. Terveystottumuksien muuttamisen myötä hoitajien väsymisen tunne väheni, ateriarytmi oli vaihtunut suositusten mukaiseksi ja vuorotyöntekijöillä oli havaittavissa ruoansulatuselimistön oireiden vähenemistä. (Ronkainen 2013, 2.)

Suomessa hoitajien vaikutusmahdollisuudet työvuorosuunnittelussa vaihtelevat eri aloilla ja ammateissa. Työn määrälliset vaatimukset, johtamisen laatu, vaikutusmahdollisuudet työvuorojärjestelyihin sekä mahdollisuudet työvuoron vaihtoon selittävät tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä työaikoihin. Ennustamattomat ja epäsäännölliset työajat sekä työvuorotoiveiden huomioimatta jättäminen voivat saada hoitajat jopa harkitsemaan alan vaihtoa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 10.)

Asenteisiin työskentelyä ja työskentelyaikaan kohtaan vaikuttavat sekä työn laadulliset että määrälliset ulottuvuudet. Laadullista ovat esimerkiksi työajan hallinta, joka ilmenee mahdollisuutena valita ja vaikuttaa työvuorojen ajoittumiseen ja työvuoroluetteloon. Määrällistä ovat esimerkiksi toteutunut työaika ja toteutunut ajoittuminen suhteessa omiin työaikaanäkemyksiin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 9.)

Vuorotyö aiheuttaa stressiä, univaikeuksia, ja muita fyysisiä kuormittumisia. Kolmivuorotyössä suositellaan käytettäväksi työaikaergonomista listaa, jossa huomioidaan palautuminen työvuorojen jälkeen. (Jääskeläinen 2013, 30). Ergonominen työvuorosuunnittelu toteutuu, kun työstä palautumisen mahdollisuus huomioidaan ja levolle on riittävästi aikaa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 25.) Jääskeläisen (2013) mukaan työvuorojärjestelyllä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kokemukseen. Ergonomisten työvuorojen hyvänä puolena pidettiin sitä, että iltavuoron jälkeen ei tarvitse tulla aamuvuoroon eikä ennen yövuoroa tulla lyhyeen aamuvuoroon.

Sosiaalisen elämän kannalta pitkät työpäivät ja vuorotyö koetaan usein hankalina, mutta hyvin suunnitellussa vuorotyössä voi olla hyviäkin puolia. Näitä ovat epämiellyttävästä työajoista maksettavan korvauksen lisäksi esimerkiksi mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin sekä työaika-ennustettavuus pitkälle eteenpäin. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 17.)

Ala-Mursula (2006) Kirjoitti tutkimuksessaan Employee worktime control and health, jossa hän kertoi tutkineensa työaika- ja työvuorojen hallinnasta terveyteen liittyvästä merkityksestä. Tuloksissa huono työaika- ja työvuorojen hallinta ennusti naisilla huonoksi koettua terveyttä, psyykkistä rasittuneisuutta sekä lääkärintodistusta vaativia vähintään kolmen päivän mittaisia sairauspoissaoloja. Miehillä huono työaika- ja työvuorojen

hallinta ei vaikuttanut arvioituun terveyteen, mutta ennusti lääkärintodistusta vaativia sairauspoissaoloja, jos heillä oli lapsia kotona tai jos he tekivät raskasta ruumiillista työtä. (Ala-Mursula 2006.)

Hyvä työaikojen hallinta vähensi työstressiin liittyviä sairauspoissaoloja. Stressiä kuvattiin työn kovien vaatimusten ja huonon hallinnan yhdistelmällä sekä koettujen ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdalla. Sairauspoissaoloilla mitattuna naiset ja miehet olivat yhtä haavoittuvia pitkille työmatka- ja totaalityötunneille, mutta miehillä pitkät kotityötunnit olivat harvinaisia. (Ala-Mursula 2006.)

2.2 Työaikalaki

Työaikalaisissa (605/1996) säädetään minimistandardit vuorokausilevolle, keskimääräiselle viikkotyöajalle, yötyölle ja vuosilomalle. Hoitoalan työaikoja säätelevät työaikadirektiivi, työaikalaki ja alakohtaiset virka- ja työehtosopimukset. Näiden ohella työvuorosuunnittelussa tulee huomioida niin työsopimus- kuin myös turvallisuus- ja työterveyshuoltolaki sekä toteuttaa työvuorot ergonomiset suositukset mahdollisuuksien mukaan.

Sairaaloissa käytöissä olevat työaikalain jaksotyöt ovat joustavia. Lain mukaan enimmäistyöaika on kolmenviikon jaksoissa enintään 114 tuntia ja 45 minuuttia. Päivittäisen työajan pituutta rajoittaa työaikalain mukaiset vähimmäislepoaikaa koskevat säädökset. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 13.) Työajoista tehtyjä paikallisia sopimuksia pidetään myönteisinä. Paikallisessa sopimuksessa on työsuojelullinen näkemys eli eri-ikäisten työntekijöiden turvallisuus ja terveys tulee muistaa sopimuksia laadittaessa. (Hakola ym.2007,15.)

2.3 Tulevaisuus hoitotyössä

Hoitotyötä tekevien kokemus työhyvinvoinnista on tutkimusten mukaan erilainen erityyppisissä työpaikoissa. Vanhustyössä sairaanhoitajat ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin muilla aloilla työskentelevät sairaanhoitajat. (Jääskeläinen 2013,29.) Kotihoidon ja terveyskeskuksen vuodeosastojen työntekijät kokevat saavansa vain vähän arvostusta työstään, mikä on yksi työ hyvinvointia vähentävä tekijä. (Jääskeläinen 2013,30.)

Hyvän työn lähtökohtana ovat ihmisen inhimilliset ominaispiirteet. Niitä voi olla esimerkiksi luontainen aktiivisuus sekä hallinnan, arvostuksen ja mielekkyyden kokemisen tarpeet. Näiden ominaispiirteiden pohjalta on luotavissa kuva ihanuudesta.

Siinä työmäärä olisi kohtuullinen, jokaisella olisi mahdollisuus kehittyä, työn merkitys ja tavoitteet olisivat selkeät sekä sujuva vuorovaikutus ja palaute olisivat itsestään selvyyksiä. Työhyvinvointi ei ole absoluuttinen onnen ja hyvän olon tila, vaan organisaatio ja yksilö kykenevät kohtalaisesti sietämään epävarmuutta ja vastoinkäymisiä. (Kaivola&Launila 2007,128-129.)

2.4 Työhyvinvointi hoitotyössä

Työhyvinvointi käsitteenä koostuu monesta erilaisesta kokonaisuudesta. Tärkeimpiä työhyvinvointiin liittyviä asioita ovat työn mielekkyys, oma fyysinen ja psyykkinen terveys, työpaikan yhteisö ja sen toimivuus. Työaikojen kesto ja ajoitus rytmittävät niin elintoimintojamme kuin sosiaalista elämäämme. Tätä kautta ne vaikuttavat toimintakykyyn, terveyteen ja psykososiaaliseen hyvinvointiin. Tieto näistä vaikutuksista on perusta työaikojen kehittämiseksi (Hakola ym.2008, 17).

Suomalaisessa tutkimuksessa Kanste, Kyngäs, Lipponen ja Ukkola (2008) ovat tutkineet terveydenhuoltohenkilöstön työhyvinvointia, työn imu eli työ- hyvinvoinnin myönteisestä näkökulmasta. Tutkimus osoitti, että suomalainen terveydenhuoltohenkilöstön työn imu on voimakasta ja ammatillinen itsetunto on vahvaa.

Jääskeläisen (2013) mukaan iäkkäämmät hoitajat voivat tutkimuksen mukaan paremmin kuin nuoremmat. Laineen (2005) mukaan nuoret hoitajat harkitsevat alan muutosta ja ammatista luopumista useammin kuin iäkkäämmät hoitajat. Hoitotyötä tekeillä henkilöstöllä on yhteinen päämäärä tehdä työn perustehtävä, hoitaminen hyvin.

Ammattitaitoisten hoitajien tarve lisääntyy väestön ikääntyessä ja hoitajapula on todellisuutta. Suomessa on alueellisia eroja hoitajien riittävyydessä. Työpainetta aiheuttavat suuret potilasmassat, sijaisten saannin vaikeus, runsaat sairauspoissaolot. Hankalat työajat, riittämätön palautuminen työstä tai kahden työn tekeminen toimeentulon turvaamiseksi kuormittavat hoitajia entisestään. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 10).

Hoitotyössä työskentelevän ihmisen tulee viihtyä ammatissaan. Vaikka kiire on osana työtä, on sekin hyväksyttävä ja työtä on rytmitettävä sen mukaan. Nykyinen ja etenkin tulevaisuuden hoitotyö vaatii työntekijältään uusia valmiuksia työssään esimerkiksi muutosvalmiutta, yhteistyötoimintaa, verkostotyöskentelyä. Tällaiset vaatimukset edellyttävät laajaa osaamista, oppimistaitoa ja – halua sekä valmiutta elinikäiseen oppimiseen. (Hildén 2002,86.)

Työhyvinvointi on kokonaisvaltaista. Työpaikan hyvinvointiin vaikuttavat myös monet työn ulkopuoliset tekijät. Pystyykö esimerkiksi esimies huomioimaan työntekijän elämäntilanteen? Esimerkiksi: pienet lapset, iäkkäät vanhemmat, läheisen kuolema. (Virtanen & Sinokki 2014, 154.)

Kuormitus on olennainen osa hoitotyössä. Haitallisen kuormituksen vähentäminen ja välttäminen on säädelty työturvallisuuslailla työnantajan velvoitteeksi ja työterveyshuoltolaki mahdollistaa siihen liittyvän asiantuntija-arvioinnin. Lain-säädäntö luo perustan kuormittavuuden hallinnalle ja siten terveyden edistämis-

työlle, joka tukee työuran pidentämistavoitetta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. s13.)

Sopiva kuormitus rytmittää työpäivää, innostaa tavoitteiden saavuttamisessa ja edistää työntekijän hyvinvointia. Epäoikeudenmukaisuus, syrjiminen, alistaminen tai liialliset vaatimukset ovat jokaisen mielestä haitallisia, ahdistuneisuutta tai mielialaan vaikuttavia ongelmia. Työturvallisuuslaissa ohjeistetaan erityisesti työnantajia, mutta myös työntekijöitä huolehtimaan siitä, että terveydelle ja turvallisuudelle haitallinen kuormitus joko poistetaan tai ainakin pyritään opetella sitä hallitsemaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2010.)

3. TYÖAIKA-AUTONOMINEN TYÖVUOROSUUNNITTELU

3.1 Työvuorosuunnittelu

Työaika-autonomia tarkoittaa työntekijän ja työyhteisön yhteistä työvuorosuunnittelua. Puhutaan myös ergonomisesta työvuorosuunnittelusta. Työyhteisöllä on oikeus uudistaa ja kehittää työ-aikojaan ja työntekijällä on vapaus ja vastuu suunnitella omia työvuorojaan. Jokainen työntekijä suunnittelee omat työvuoronsa työyhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa yhteisesti sovittujen pelisääntöjen puitteissa. (Työterveyslaitos 2010.)

Työaikamalleissa, jotka vastaavat työntekijöiden tarpeita, korostuu yksilöllisen joustavuuden mahdollisuus. (Hakola ym.2007, 52.) Terveellä työyhteisöllä tarkoitetaan sitä, että työpaikan toimintatavat ja työilmapiiri ovat kunnossa. Ne vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin, sitoutumiseen ja työsuoritukseen. (Hakola ym.2007, 50.)

Hyvän työvuorosuunnittelun lähtökohtana on, että työajat suunnitellaan työtehtäviin sopiviksi ja niille jota työtä tekevät. Valmiita malleja välttämättä ei ole. Hyvä työvuorosuunnittelu toteuttaa lait ja virka- ja työehtosopimukset, taloudelliset ja tuotannolliset asiat, eri työntekijöiden yksilölliset tarpeet sekä terveys- ja turvallisuusasiat (Hakola & Kalliomäki-Levanto, 2010,49.)

Pelisäännöt määrittävät työaikasuunnittelun toimintatavat ja periaatteet kuten työvuoroissa tarvittavan henkilöstövahvuuden, osaamisen ja erilaiset työhöntulo- ja lähtöajat. Pelisäännöistä sopiminen ja päätöksenteko yhdessä ovat tärkeitä. Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa työssään työaikajärjestelyihin ja niiden edellyttämiin toimintatapoihin. (Työterveyslaitos 2010.)

Työaika-autonomiassa työntekijöillä ja työyhteisöllä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnittelussa, vaikka työaikalaki ja virka- ja työehtosopimukset sekä organisaation toiminta asettavat rajat itsenäiselle työvuorojen suunnittelulle. Työaika-autonomiassa työvuorosuunnittelun lähtökohtana on organisoinnin toimivuus työssä ja niiden sisältö. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010,50.)

Tavoitteena on tehokkuuden parantaminen kuin myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen epäsäännöllisistä työaikajärjestelyistä huolimatta. Koko työyhteisö on vastuussa yksikön toiminnan sujuvuudesta ja työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta ja huomioimisesta. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010,50.)

Työaika-autonomiaa voi selvittää parhaiten osallistuvan suunnittelun näkökulmasta. Osallistuvaan työvuorosuunnitteluun liittyy etuja ja haittoja. Etuja ovat parempi työnhallinta, työntekijän sitoutuminen prosessiin ja työmotivaatio. Osallistuminen on jo arvo sinänsä. Vaikka toimintatapa vaatii enemmän aikaa, kouluttautumista ja valmiuksien kehittämistä. Suunnittelu saattaa olla kalliimpaa, mutta korvautua parempana toimivuutena ja laatuna. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010,49.)

Tehokas yhteistoiminta edellyttää suunnitteluprosessin jäsentämistä niin, että osallistumiselle on tilaa työyhteisössä. Tarvitaan myös menetelmiä, joilla yhteistä suunnittelua voidaan toteuttaa työssä. (Hakola ym. 2007, 54-55.)

3.2 Työaika-autonomiaan siirtyminen käytännössä

Työyhteisön kehittäminen on tärkeää, sillä useat työprosessit ja tehtävät edellyttävät lukuisten työntekijöiden yhteistyötä. Toimivasta työyhteisöstä on tullut merkittävä toiminnan taloudelliseen tuloksellisuuteen vaikuttava tekijä (Lindström & Leppänen 2002, 43). Kun osastolla siirytään työvuorosuunnitteluun, osaston nykyinen käytäntö vaikuttaa siihen, millaiseksi uuteen siirtyminen muodostuu. Uuteen työvuorosuunnitteluun siirtymisessä tarvitaan koulutusta, kokemuksia, kokeilua ja aikaa. (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010,78.)

Jos osastolla ei ole totuttu yhteisen työn suunnitteluun, voi yhteiseen työvuorosuunnitteluun siirtyminen olla ylivoimainen tehtävä. Yhteisessä työvuorosuunnittelussa kaikkien on osallistuttava periaatteiden hyväksymiseen, koska jatkossa periaatteet ohjaavat itsenäistä ja yhteistä työvuorosuunnittelua (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010,79.).

Korhosen (2014) opinnäytetyössä Työaika-autonomialla kohti parempaa työhyvinvointia hän analysoi työntekijöiden vastaukset SWOT- analyysi menetelmällä. Työntekijät listasivat negatiivisia ajatuksiaan työaika-autonomiasta. Esille tuli muun muassa alun vastarinta, työntekijät eivät pakosti sitoudu listan tekoon, muutos vastarinta, ei tietoa työaikalaista, halu tehdä vain yövuoroa, tasapuolisuus, huono perehdytys ja nopeat syövä hitaat periaate. Hyviä taas vapaa ajan ja työn yhteen sovittaminen, kaikkien toiveiden huomioiminen, yhteishenki kasvaa, työvuorojen tasapuolisuus, sekä voimavarojen lisääntyminen. Korhonen (2014) suunnitteli työaika-autonomia oppaan eräälle yksityiselle hoitokodille jossa työskentelee 17 työntekijää.

4. OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Länsi-Suomen Diakonialaitoksen henkilökunnan kokemuksia työaika-autonomiasta ja työvuorosuunnittelusta. Tavoitteena oli selvittää työaika-autonomian toteutumista osastolla.

Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Miten henkilökunta on kokenut osallistuvan työvuorosuunnittelun?
2. Miten työvuorosuunnittelu on vaikuttanut työntekijöiden mielestä työhyvintointiin autonomisen listan suunnittelussa ja toteutumisessa?

4.1 Tutkimuskohde ja aineiston keruu

Opinnäytetyön tutkimusaineisto kerättiin Länsi-Suomen Diakonialaitoksen, So-tainvalidien sairaskoti Loimun henkilökunnalta. Henkilökuntaan kuuluu 10 sairaanhoitajaa sekä 8,5 perushoitajaa. Lisäksi osastolla työskentelee yksi lääkäri sekä yksi osastonhoitaja. Tutkimusaineisto koottiin hoitohenkilökunnalta, jossa työskentelee sairaanhoitajia ja perushoitajia. Osastolla työskennellään kolmi-vuorotyössä.

Valitsin opinnäytetyöhöni laadullisen tutkimusotteen, johon sopi aineiston hankintamenetelmäksi kysely. Tein osastolle puolistrukturoidun kyselylomakkeen, johon oli määrä vastata kahden viikon kuluessa. Kyselyyn vastasi 16 henkilöä, joista muutama ei ollut vastannut kyselyyn. Loimun osastonhoitaja antoi valmiit kysymykset minulle, jotka kirjoitin kyselylomakkeelle. Lomakkeeseen tuli neljä avointa kysymystä ja yksi vaihtoehtokysymys. Lopussa oli myös tilaa vapaalle mielipiteelle. Osastonhoitaja tulosti lomakkeet osastolle. Osastolla oli palautuslaatikko, johon työntekijät saivat palauttaa kyselyn.

Kyselytutkimuksessa mittaus tapahtuu kyselylomakkeella. Kun vastaaja täyttää lomakkeen, on siihen enää myöhäistä tehdä muutoksia, joten lomake on syytä

suunnitella huolellisesti. (Vehkalahti 2008,20.) Sanalliset vastaukset ovat työlämpiä käsitellä, mutta jossain tilanteissa avoimet osiot toimivat suljettuja valintavaihtoehtoja paremmin. Avovastauksista saatetaan saada tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa, joka voisi jäädä muuten kokonaan huomioimatta. (Vehkalahti 2008,25.)

4.2 Aineiston analysointi

Vastaukset analysoitiin sisällön erittely -menetelmällä, jossa tarkastelin hoitohenkilökunnan vastauksia sekä heidän kokemuksia työaika-autonomisen listan suunnittelussa.

Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Tutkittavat tekstit voivat olla esimerkiksi haastatteluita, keskusteluita ja puheita. Sisällönanalyysin avulla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty määritelmä, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan yhteyteen ja aihetta muihin käsittelevien tutkimusten tuloksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.)

Kun tarvittavat tiedot on saatu kerättyä, alkaa niiden järjestely eli niin sanottu analyysivaihe. Tämä tarkoittaa yleensä kerätyn tietoa-aineiston tiivistämistä, niin että tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleistävästi kuvailla tai niin, että tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeästi esille. Näitä tietojen järjestelyn ja käsittelyn tuloksena saatavia tiivistettyjä tietoja on tapana kutsua tuloksiksi. (Pietilä 1976.)

Kirjoitin puhtaaksi kyselylomakkeista vastaukset kunkin kysymyksen alle. Sisältö oli kahdenlaista: Myönteiset ja negatiiviset vastaukset. Tämän jälkeen Tutkin kysymyksiä ja huomasin että kysymyksessä kaksi ja neljä kysyttiin listan tekemiseen liittyvästä kokemuksesta.

Sisällönanalyysin ohella puhutaan joskus sisällön erittelystä. Tuomen ja Sarajärven (2002, 107,108) mukaan sisällön erittelystä puhuttaessa tarkoitetaan kvantitatiivista dokumenttien analyysia, jossa kuvataan määrällisesti jotakin tekstin tai dokumentin sisältöä. Tutkimusongelmasta riippuen voidaan esimerkiksi laskea tiettyjen sanojen esiintymistiheyttä dokumenteissa. Sisällönanalyysista sen sijaan puhutaan, kun tarkoitetaan sanallista tekstin sisällön kuvailua.

Pietilä (1976) kirjoittaa, että hän on määritellyt sisällön erittelyn joukoksi menetelytapoja, joita käyttäen dokumenttien sisällöstä voidaan tehdä havaintoja ja kerätä tietoja tieteellisiä pelisääntöjä noudattaen.

Esimerkiksi ihmisten käyttäytymisestä voidaan hankkia havainnoimalla tai heiltä kyselemällä (Pietilä 1976,14). Samanaikaisesti kun tutkimusongelmaa täsmennetään, on myös mietittävä, mistä tiedot tutkimusta varten kerätään. Dokumenttiaineistoa käyttävän tutkimuksen osalta tämä tarkoittaa sen miettimistä, mitä dokumenttiaineistoa tutkittavaksi joudutaan valitsemaan ja millä tavoin. (Pietilä 1976.)

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tässä osassa tarkastelen opinnäytetyön tuloksia. Kyselyyn vastasi eri-ikäisiä hoitajia, jotka ovat työskennelleet osastolla eripituisissa suhteissa. Kyselyssä työkokemusta sekä ikää ei kysytty. Henkilökuntaa osastolla on 18, joista vastasi 16 työntekijää.

5.1 Henkilökunnan kokemukset työvuorosuunnittelusta

Työvuorosuunnittelu oli osalle henkilökunnasta tuttua. Noin kolmannes (31 %) oli joskus aikaisemmin kokeillut listan tekoa ainakin kerran. Kolmannes (31 %) taas ei tiennyt mitään työaika-autonomiasta ennen listan kokeilua. Loput vastanneista (38 %) oli joskus kuullut tai tiesi työaika-autonomiasta jotakin.

Tutkimuksesta selvisi, että listan suunnitteleminen oli työntekijöille haasteellista. Työvuorojen sopiminen työtovereiden kesken sekä yhteiseksi sovittujen sääntöjen noudattaminen koettiin hankalana.

Esimerkiksi, jos työntekijä oli vapaalla kun suunniteltavat listat olivat tulleet, niin hänelle jäivät vuorot joita oli jäljellä. Joukossa oli myös työntekijöitä, jotka kokivat työvuorojen suunnittelun mukavana. Työntekijä pystyi rytmittämään omaa vapaa-aikaansa paremmin, kun sai olla suunnittelemassa omia työvuorojaan. Oman työvuorolistan tekeminen oli mukavaa, mutta samalla haasteellista. Listan laatiminen koettiin mukavana, jos säännöt ovat selkeät ja työyhteisö olisi valmis noudattamaan yhteisiä sääntöjä.

Aluksi tuntui vaikealta päättää, miten vuorot olisi hyvä laittaa. Yhdessä tehdyt pelisäännöt helpottivat listan tekemistä.

Ne jotka kerkesi ensin, saivat hyviä aikoja. Muille jäi rippeet.

5.2 Työvuorosuunnittelun vaikutus henkilökunnan työhyvinvointiin

Vastauksista nousee esille työntekijöiden kokemus työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä siirryttäessä omaan työvuorosuunnitteluun. Vastauksia tuli 13 henkilöltä. Lähes puolet koki myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiinsa (45 %). Muutama vastannut koki, ettei sillä ollut merkitystä (30 %). Muutama kyselyyn vastannut kertoi, että työ hyvinvointi huonontui listan teon jälkeen (15 %). Vastauksien sisältö oli kahdenlaista. Positiivisia kokemuksia oli muun muassa se, että työntekijä sai rytmittää oman jaksamisensa mukaan työvuoroja. Myös vapaa-ajan suunnitelmia oli helpompi järjestellä. Vuoroja pystyi järjestelemään siten, että oma unirytmisi olisi parempi. Henkilökunta koki, ettei hyvinvointiin tullut vaikutusta, vaan työhyvinvointi huononi listaa tehdessä.

Saatan suunnitella vapaa-aika menojani paremmin.

Mielekästä kun voi rytmittää oman jaksamisensa mukaan.

Välillä tein ”tyhmiä työvuoroja tai esim. liian pitkiä työvuoro ”putkia” liian vähäisillä vapaapäivillä.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Opinnäytetyön johtopäätökset

Hoitotyö on nykypäivänä kuormittavaa. Pääsääntöisesti hoitotyössä työskennellään kolmivuorotyössä ja työntekijöiden on hyväksyttävä erilaisten vuorojen tekeminen. Kuitenkin on mahdollisuus työvuorosuunnittelun avuin suunnitella omia vuoroja niin, että vuorot menisivät ergonomisesti ja oma hyvinvointi paransi. Terveelliset elämäntavat auttavat jaksamaan työssä.

Olen työskennellyt sijaisena kyseisellä osastolla johon kysely suunnattiin ja seurannut vierestä työntekijöiden ajatuksia työvuorolistan suunnittelusta. Tuolloin listaa oli vasta toteutettu muutaman kuukauden. Työntekijät kertoivat mielipiteitään työvuorosuunnittelusta suullisesti ennen kyselyä. Kyselyn vastauksista löytyi samoja kommentteja joita olin ennakkoon sanallisesti kuullut. Minun oli hie- man haasteellista kyselyä kirjoittaa auki, koska minulla oli jo olemassa ennak- kokäsityksiä asiasta.

Tutkimuksesta ilmeni työntekijöiden kokevan haastavana sopia työtovereiden kesken vuoroista. Vastauksista ilmeni myös listan aloitusvaiheen olleen hanka- la. Suurin osa työntekijöistä ei ollut koskaan ennen tehnyt työvuorosuunnittelua.

Kyselyssä työntekijät pitivät hyvänä mallina sitä, jossa osastonhoitaja suunnitteli työvuorot. Toiveita sai esittää ja ne otettiin hyvin huomioon. Omaa listaa teh- dessä toiveet saattoi kuitenkin muokkaantua niin, että jokaisessa vuorossa on tarvittava määrä työntekijöitä.

Yksittäisen työntekijän näkökulmasta työvuorosuunnittelu ei aina toteudu oman mieltymyksen mukaan, kun täytyy huomioida kaikkien muiden mieltymykset ja työvuorossa tarvittava osaaminen (Hakola & Kalliomäki-Levanto. 2010, 71-72).

Pelissäännöt ovat tärkeitä ja jokaisen tulisi noudattaa niitä listaa laatiessa. Vastauksista ilmeni, että kaikki eivät tehneet niin. Heikkilän (2006) tutkimuksessa pelisääntöjä pidettiin myös tärkeänä. Työyhteisössä vaadittiin sitoutumista tiettyihin pelisääntöihin, eikä sooloilijoita katsottu hyvällä. Sopimuksia luotiin yhdessä ja niistä pidettiin kiinni, ja myös työyhteisön jäseniltä vaadittiin niihin sitoutumista.

Työaika-autonomia ja sen vaikutuksista työhyvinvointiin on tehty paljon tutkimuksia. Tutkin niistä tehtyjä opinnäytetöitä ja tutkimuksia. Varsinaista tutkittua tietoa ei ollut. Levon tutkimuksessa Työaika-autonomian vaikutuksia työhyvinvointiin selvisi, että työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen ja työssä jaksaminen parantui työaika-autonomian vaikutuksesta. Opinnäytetyössäni Loimu-osaston työntekijöistä melkein puolet kokivat, että hyvinvointi parani omaa listaa tehdessä.

Loimu osaston työntekijät olivat siirtyneet työ-organisoinnin muuttuessa takaisin menetelmään, jossa osastonhoitaja suunnittelee työvuorolistat. Osa työntekijöistä oli sitä mieltä että työyhteisö on liian suuri, eikä yhteisymmärryksiin päästä. Työyhteisö toteutti työvuorosuunnittelulistaa puoli vuotta. Vanha käytäntö vaikutti työntekijöiden siirryttäessä uuteen käytäntöön. Ratkaisemattomissa kohdissa voitaisiin sopia käytäntö, jossa esimerkiksi toteutetaan kiertävää listaa. Nämä toiveet toteutuisivat sitten vuorotellen. Mahdollisesti lisäkeskustelut listan täytöstä esimerkiksi osastotunnilla ovat tarpeen. Oppimiseen ja toimintatapojen hiomiseen menee aikaa. Väliarvio olisi myös hyvä tehdä ja kokeiluun menee jopa useita vuosia aikaa, ennen kuin listan täyttö alkaa helpottua. Haasteina työaika-autonomiassa on muillakin se suurin: miten sitouttaa kaikki yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun, koska jokaisen panos on tärkeä.

Jatkossa, uuden kokeilun myötä on ehkäpä työntekijöillä enemmän valmiuksia työaikasuunnitteluun. Toivottavasti tutkielmasta olisi apua myös muille, kuin itselle tulevaisuutta ajatellen. Kyselyn tulos vaikuttaa tämänhetkiseen toimintaan siten, että osastonhoitaja tekee tasapuoliset listat työntekijöille ja toiveita otetaan huomioon jos työntekijä niitä toivoo.

6.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tieteellisen tutkimuksen eettisen hyväksyttävyyden ja tulosten uskottavuuden perusta on, että tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Siihen kuuluu muun muassa että tutkijat noudattavat rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimusmateriaalin hankinnassa, tutkimustyössä, tulosten analysoinnissa sekä esittämisessä. (Oulun yliopisto 2012.) Tutkimustiedon määrä terveydenhuollossa ja myös hoitotyössä on kasvanut enemmän.

Tutkimustulosten vähäiseen käyttöön löytyy lukuisia syitä. Syynä voi olla se, ettei tiedetä tutkimuksista, ymmärretä tutkimuksien tuloksia, uskota tutkimuksen tuloksiin, ei osata soveltaa tuloksia omaan työhön tai ei ole mahdollisuuksia, aikaa tai muita edellytyksiä tutkimuksien lukemiseen ja käyttöön (Simoila, Kangas & Ranta 1999, 53.)

Kysyin Länsi-Suomen Diakonialaitokselta luvan kyselyyn, vaikkei se ehkä ollut tarpeellinen sillä työ annettiin toimeksi kyseisestä paikasta. Työntekijöille annettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksen kulku ja tarkoitukset. Myös kyselyssä tuli ilmi, että vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyt palautettiin palautuslaatikkoon, jonka tutkija haki osastolta kotiin. Kyselyt käsiteltiin luottamuksellisesti ja tullaan hävittämään asianmukaisesti.

Materiaalia opinnäytetyöhöni hain kirjallisuudesta ja muista lähteistä. Työhyvinvointiin liittyviä kirjoja oli runsaasti, mutta työaika-autonomiasta hieman niukemmin ja varsinkin työaika-autonomiasta hoitotyön parissa. Opinnäytetöitä on työaika-autonomiasta tehty useita, mutta tieteellisiä tutkimuksia hieman vähemmän.

LÄHTEET

- Ala - Mursula, Leena 2006. Employee worktime control and health. Oulu: Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Tutkimus. Viitattu 25.03.2015
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514282183/isbn9514282183.pdf>
- Hakola, Tarja & Kalliomäki-Levanto, Tiina 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos
- Hakola, Tarja; Hublin, Christer; Härmä, Mikko; Kandolin, Irja; Laitinen, Jaana & Sallinen, Mikael 2007. Toimivat ja terveet työajat. 2 uudistettu painos. Helsinki: Työterveyslaitos
- Heikkilä, Anniina 2006. Yhteisöllisyys työaika-autonomiata toteuttavissa työyksiköissä työntekijöiden kokemana. Tampere: Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma Viitattu 23.03.2015
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/93583/gradu01178.pdf?sequence=1>
- Hildén, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Tammi
- Jääskeläinen, Arja 2013. Työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen osallistavilla menetelmillä: Toimintatutkimus työhyvinvoinnin kehittämisprosesseista vanhus -ja vammaispalveluja tuottavissa työyhteisöissä Sallassa. Rovaniemi: Lapin yliopisto
- Kanste, Outi 2005. Moniulotteinen hoitotyön johtajuus ja hoitohenkilöstön työuupumus terveydenhuollossa. Oulu: Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveyshallinnon laitos. Tutkimus. Viitattu 24.03.2015
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514276485/isbn9514276485.pdf>
- Korhonen, Marika 2014. Työaika-autonomialla kohti parempaa työhyvinvointia. Pieksamäki. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Viitattu 24.03.2015

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/84910/marika_korhone.n.pdf?sequence=1

Levo, Marjo 2010. Työaika-autonomialla työhyvinvointia. Pori. Diakonia- ammat-
tikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma (YAMK). Viitattu 24.03.2015

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/14730/Levo_Marjo.pdf?sequence=1

Lindström, Kari & Leppänen, Anneli 2002. Työyhteisön terveys ja hyvinvointi.
Helsinki: Työterveyslaitos

Oulun yliopisto 2012. Tutkimuksen etiikka. Viitattu 24.03.2015.

<http://www oulu.fi/hutk/node/10238>

Pietilä, Veikko 1976. Sisällön erittely. Toinen korjattu painos. Helsinki: Gaudemus ab

Ronkainen, Tuukka 2013. Vuorotyötä tekevän hoitotyöntekijän elintapojen vaikutus työstä palautumiseen. Itä-Suomen yliopisto, terveystieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 23.03.2015

<http://www.uef.fi/documents/1923962/1927533/Tuukka+Ronkainen.pdf/a7990938-2ded-4d89-8678-86d6cc657ab5>

Simoila, Riitta; Kangas, Riitta; Ranta, Jouko 1999. Hoitotyötä johtamaan. Tampere: Tammerpaino

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2010:17. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. verkkojulkaisu Helsinki 2010. Viitattu 16.02.2015

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1082856&name=DLFE-13209.pdf

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

Työaikalaki 1996/605, 9.8.1996. Viitattu 18.02.2015.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>

Työterveyslaitos 25.5.2010. Työaika-autonomia. Viitattu 10.02.2015.

http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/tyoajat/tyoaika_autonomia/sivut/default.aspx

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma

LIITE 1

Työaika-autonomia kysely henkilökunnalle

Olen Annika Lamminen 25-vuotias opiskelija. Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa Porissa. Koulutukseen kuuluu opinnäytetyön tekeminen jonka teen yhteistyössä Länsisuomen Diakonialaitoksen kanssa osastollenne.

Osastollanne on käynnistynyt työaika-autonomiakokeilu. Työaika-autonomialla tarkoitetaan osaston hoitohenkilökunnan suunnittelemaa työvuoroluetteloa, jossa noudatetaan yhdessä sovittuja reunaehtoja. Reunaehtoja työvuorosuunnittelulle ovat työaikalaki, kunnallinen työ- ja virkaehtosopimus, paikalliset sopimukset sekä työyksikön toiminta.

Selvitän osaston henkilökunnan kokemuksia työaika-autonomiaan siirtymisen aikana osastollanne. Tavoitteena on selvittää liittyykö työaika-autonomia työhyvinvointiin sekä tuottaa tietoa työaika-autonomiaan siirtymiseen tulleista kokemuksista. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää jatkossa kun suunnittelette työvuoroja sekä uusia työntekijöitä perehdyttää työaika-autonomiaan.

Opinnäytetyön aineiston keruu tapahtuu kyselylomakkeilla jonka jokainen teistä täyttää ja palauttaa osastonhoitajalle 31.01.2014 mennessä. Kyselyyn vastataan nimettömästi sekä vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Valmis työ jätetään osaston käyttöön jatkossa kehittämään työaika-autonomiaa. Tutkimukseen vastaaminen on vapaaehtoista.

Vastausaikaa on kaksiviikkoa, jonka jälkeen kysely tulee palauttaa postilaatikkoon

LIITE 2

KYSELYLOMAKE LOIMUN HENKILÖKUNNALLE

1. Mitä tiesit työaika-autonomiasta aikaisemmin, ennen kokeilua?

2. Miten koit listan laatimisen?

3. Koitko työn hyvinvointiisi vaikuttavia tekijöitä siirryttäessä "omaan" työvuoro-suunnitteluun, jos koit, niin mitä?

4. Mikä vuorojen laatimisessa hankalinta

- A) sopiminen työkavereiden kesken työvuoroista
- B) oma suunnitelmallisuus lyhytjäljenteistä, en tiedä mitä haluan
- C) en koe sitä omaksi työtehtäväkseni
- D) jokin muu, mikä?

5. Mikä vuorojen suunnittelussa on hyvää/huonoa?

Vapaata kirjoitustilaa: Kokemuksia, onko jotakin parannettavaa/huomioitavaa, ajatuksia.

Kiitos vastauksestasi!